بعض مفاهيم التدريب مع إشارة للمعالجة النظرية الاقتصادية

أحمد الكواز

API/WPS 1004

عنوان المراسلة:

د . أحمد الكواز، المعهـد العـربي للتخطيط، ص.ب 5834 الصفـاة 13059 الكويـت،

تليفون: 24843130(965) ، فاكس: 24842935(965)، البريد الالكتروني : ahmed@api.org.kw

بعض مفاهيم التدريب مع إشارة للمعالجة النظرية الاقتصادية

أحمد الكواز

ملخص

تتناول هذه الورقة بعض الأفكار عن التدريب، باعتباره أحد أهم الشروط الضرورية لرفع الإنتاجية التي تتصف بالانخفاض في أغلب البلدان النامية وجميع البلدان الأقل نمواً. حيث تهتم بتعريف التدريب، وأهدافه، ودورته، وأساليبه، ومسؤولياته، والمواد التدريبية، واختيار المتدربين. بالإضافة إلى مدخل مبسّط للمعالجة النظرية الاقتصادية للتدريب من وجهة نظر التكاليف والعوائد .

Some Training Concepts, With Reference to Economic Theory

Abstract

Since training becomes one of the prerequisite to enhance low productivity in some developing countries and all less developed countries, this paper aims at shading some lights on the concept of training, and other related issues. These include training objectives, techniques, training materials, responsibilities, and trainees selection. Besides, a simple theoretical introduction to the concept of training as far as cost and benefits flows are concerned.

1. ما هو التّدريب، وأهم أهدافه

يمكن النظر إلى التدريب على أنه العملية التي من شأنها أن تؤهل، أو تُعيد تأهيل قوة العمل، أو جزء منها، لتتمشى مع طلب أو عرض فعلي أو محتمل في سوق العمل. وقد تتخذ هذه العملية عدة أشكال، أهمها التدريب في موقع العمل[1] وميزة هذا النوع هو الالتصاق بخصوصيات العمل ومشاكله اليومية وعدم الحاجة لإيجاد نماذج محاكاة تقرب طبيعة العمل الفعلي. كما أن المسؤولين عن التدريب هم في العادة المسؤولين عن الأعمال الفعلية، مما يساعد في تشكيل المتدرب بما يتلاءم مع أهداف البرنامج التدريبي عملياً. كما قد تتخذ العملية التدريبية شكل المعاهد والمؤسسات المحلية، والإقليمية، والدولية المهتمة بإعداد البرامج التدريبية لخدمة أهداف معينة حسب طلب الجهة المستفيدة، أو ما يعتقد بأنه محل اهتمام هذه الجهات، وميزة هذا الشكل هو محاولة توظيفه لخبرات تدريبية متعددة، قد لا يكون باستطاعة برامج التدريب في موقع العمل توفيرها، إلا أنه يعتبر، من ناحية أخرى، مكلفاً إلى حدٍّ ما، خاصة إذا ما اتسمت الصبغة التجارية في إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية.

ويختلف الاستثمار في التدريب في البشر عن الاستثمار العيني في العدد والآلات من حيث طبيعة ومدى استرداد العائد الذي يتصف بالقابلية الأكثر دقة في التحديد وقصر فترة الاسترداد في النوع العيني. أما في التدريب فيتسم بالتراكم التدريجي على مدى زمني أطول، ويخضع لقيود غير منضبطة أكثر تعقيداً من الاستثمار العيني (Judith, 1993).

ويمكن بشكل عام، الإشارة إلى أهم ما يجب أن تهدف إليه برامج التدريب من أهداف محددة، وذلك للابتعاد قدر الإمكان عن عقد برامج تدريبية لذاتها، أو كمؤشر عددي لإنجاز إداري معين، دونما أي اهتمام وربط واضح بسوق العمل واحتياجاته، ومن خلال مسح أو اتصال مباشر بأهم قوى العرض والطلب في سوق العمل المعين، وهذه الأهداف هي:

1. زيادة كفاءة العاملين من خلال زيادة إنتاجيتهم. وما يقتضيه ذلك ضمن شروط أخرى، من إعادة هيكلة الجهة المعنية، وإعادة النظر في طرق العمل، وتنمية القدرة على اتخاذ القرار وتحمل مسؤوليتها، . . .الخ.
2. المساهمة في الحد من ظاهرة البطالة، خاصة التي تعود لأسباب هيكلية[2] أو بعبارة أخرى تلك المرتبطة بتغير هيكل الطلب على السلعة أو الخدمة المعينة، وما يقتضيه ذلك من إعادة تركيب أو

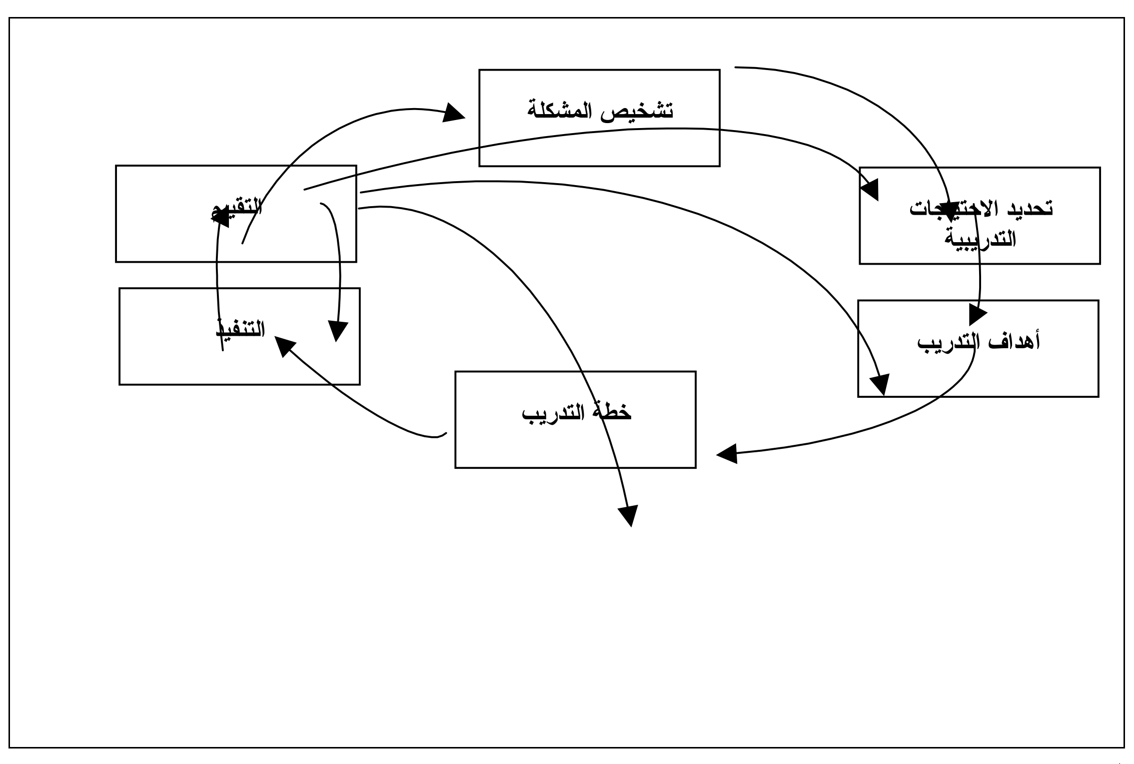
بناء الصناعة ذات العلاقة للتماشى مع التطورات الحديثة سواء كان منشئها لاعتبارات الدورات الاقتصادية، أو للتغيرات التكنولوجية.

3. لمعالجة ندرة العمالة الماهرة، والتي بدأت تعتبر قيد تتناسب زيادة حدته طردياً مع التغيرات التكنولوجية السريعة، وهو الأمر الذي يستلزم ضرورة تحديد هذه التغيرات قطاعياً، وعلى مستوى المصانع كمرحلة لاحقة، ودمج هذا التحديد في الإطار الاقتصادي الكلي فيما بعد، ومن ثم تسمية البرامج التدريبية الملائمة، وإطارها المؤسسي، وآثارها الزمنية، واحتياجاتها الفنية، والبشرية، والمالية، وغيرها من الاحتياجات.

وفي هذا الصدد يبدو أنه من المناسب التأكيد على أحد خصوصيات مفهوم التدريب، وهي كونه أحد الأدوات السهلة التطويع[3] التي يمكن استخدامها، في الأجل القصير بشكل خاص (رغم أهميته في الآجال الطويلة أيضاً) لإعادة التأهيل السريع وبالشكل الذي يخدم التغيرات الاقتصادية الدولية وانعكاساتها المحلية. وأن أحد مقاييس نجاح التدريب في هذه الحالة، هو مدى توفيره لفئة عمل معينة، في أقصر أجل يستلزمها تحول اقتصادي معين.

2. دورة التدريب

وردت الإشارة أعلاه بأن التدريب عبارة عن عملية[4] وهو الأمر الذي يستدعي التعرف على عناصر هذه العملية ومكوناتها. ويمكن التعرف على هذه العناصر من خلال الشكل أدناه، والذي يجب أن لا توصف مكوناته بالاستقلال[5] ورغم أن دورة التدريب تبدأ بتشخيص المشكلة من خلال البحث[6] إلا أن كل عنصر من عناصر الدورة يعتمد على العناصر الأخرى سواء أمامياً أو خلفياً. فعنصر أهداف التدريب[7] مستمد أساساً من عنصر حاجات التدريب وأن كلا العنصرين متأثرين لاحقاً بعنصر التقويم[8] . . . وهكذا.



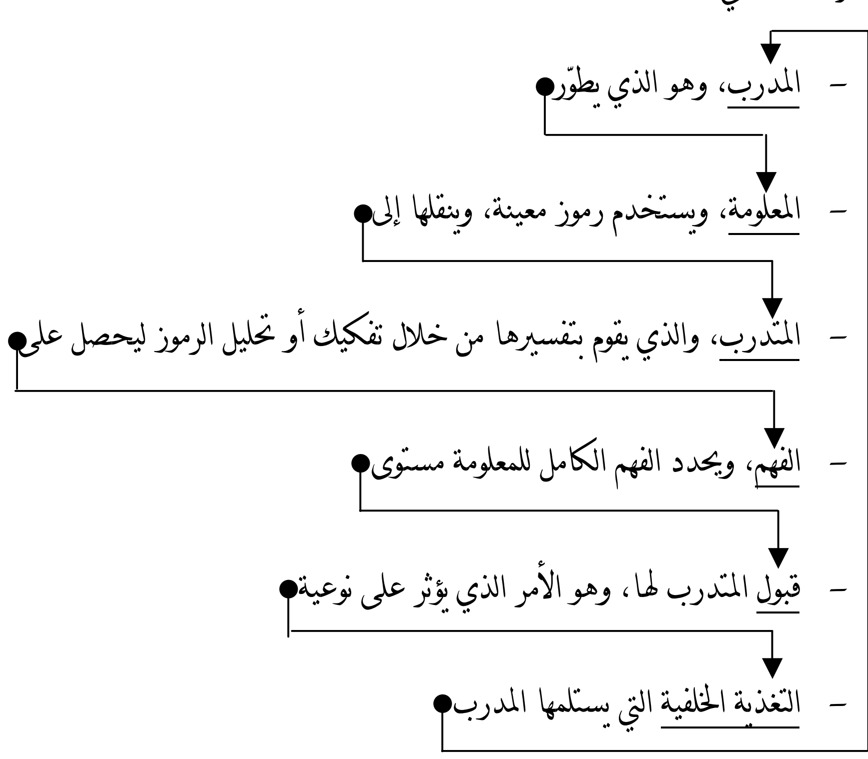
المصدر: Stanley, L.A. (1987).

وكما هو واضح من دورة التدريب، والتي قد تعرض بأشكال أخرى إلا أنها واحدة في الجوهر، فإن أي عمل بغض النظر عن طبيعته المؤسسية أو القطاعية لابد وأن ينشأ عنه بعض أوجه القصور في الأداء بسبب الحاجة للمعرفة، أو لسوء الهيكل الإداري وتعقد إجراءاته، أو لعوامل فنية بحتة، أو لغيرها من الأسباب، الأمر الذي ينعكس في الأداء[9] النهائي لجهة العمل المعنية ومن خلال تشخيص المشكلة التي تسبب ضعف هذا الأداء من خلال عنصر دورة التدريب الأول، أي البحث، يتم تحديد احتياجات التدريب، والتي تعتبر أحد العناصر الضرورية التي تساهم في التعرف على طبيعة الحلول المقترحة، وهل تقتضي التدريب أم لا. فعلى سبيل المثال يقتضي الأمر عند مثل هذا التحديد التمييز ما بين العوامل المؤثرة على ضعف الأداء والتي تعود لنقص في مهارات العاملين، أو إلى عوامل خارجية. وفي حالة سيطرة العوامل الأخيرة فإنه من الحكمة بمكان محاولة التأثير على هذه العوامل بدون الحاجة للاتفاق على التدريب، وبالتالي انتفاء حاجته. وبعد الانتهاء من اتخاذ قرار الحاجة للتدريب يتم الانتقال إلى العنصر الآخر للدورة والمتمثل في الأهداف[10] والتي تتجسد أساساً في رفع كفاءة العاملين بشكل عام آخذاً بنظر الاعتبار القيود المؤسسية والإدارية والفنية، والداخلية والخارجية. أما العنصر الآخر للدورة التدريبية فيعنى بخطة التدريب[11] والتي تتضمن، من ضمن بنود أخرى، المواعيد الملائمة للتدريب والمدربين المواد التدريبية وتكاليف التدريب وموقعه وأساليبه. بعد ذلك يبدأ العمل الفعلي للبرنامج التدريبي والمتجسد في تنفيذ هذا البرنامج[12] وبالشكل الذي يخدم العناصر الأخرى، والمشار إليها سابقاً. وبعد التنفيذ يأتي العنصر الأخير من دورة التدريب وهو التقويم وهنا لابد من التمييز ما بين مفهوم التقويم والفاعلية[13] ويعرف المفهوم الأول بأنه تقييم[14] لقيمة نظام التدريب خاصة على أساس المواد التدريبية،

والجوانب المالية. أما المفهوم الثاني فهو أعم وأشمل حيث يهتم، أثناء عملية التقويم، بالجوانب الخاصة بتكاليف ومنافع البرنامج حتى تلك الغير واردة في أهدافه المحددة سابقاً.

3. أساليب التدريب

رغم تعدد وتطور الأساليب المستخدمة في التدريب، والتي تشمل المطبوعات والأفلام والشرائط الضوئية والراديو والتسجيلات الصوتية وتسجيلات الفيديو والحاسبات الآلية إلا أنها لازالت تعتمد على محور رئيسي وهو الاتصال[15] ما بين المدرب والمتدرب. ويعرف الاتصال بأنه عملية مشاركة وتبادل[16] للمعلومات، وما يترتب على ذلك من نقل[17] للمعاني ومن فهم[18] وقبول[19] ويمكن عرض عملية الاتصال وما يرتبط بها من مستلزمات كالآتي:



ولابد هنا من التأكيد على أن هذا المنطق في تسلسل المعلومة رغم أهميته، إلا أنه محدود الأثر إذ لم يرافقه العامل النفسي المبني على تشخيص الأنماط السلوكية للمتدربين أولاً، وتكوين طريقة للتعامل قد تختلف من متدرب إلى آخر، في محاولة لدمج أغلب إن لم يكن جميع المشاركين في فهم المعلومات وتبادل الآراء حول توضيحها من خلال التغذية الخلفية.

ويعتبر إيجاد الاعتبارات النفسية الملائمة شرطاً ضرورياً إلا أنه ليس كافياً، ما لم يدمج ببعض عناصر دورة التدريب، والتي من أهمها الالتصاق قدر الإمكان بالهدف المحدد للبرنامج التدريبي، وعدم الاستغلال

الأكاديمي لما تم إنجازه في مجال تأسيس الروابط السلوكية، ولأغراض المناقشات العامة والتي يصعب ربطها بالأهداف المحددة لهذا البرنامج.

4. المواد التدريبية

يعتبر اختيار هذه المواد، والالتزام باستخدامها عملياً، أحد أهم عوامل نجاح البرامج التدريبية، ويرتبط هذا الاختيار بشدة في مراحل تحديد الاحتياجات التدريبية، وأهداف البرنامج، واختيار المشاركين ودرجة تجانسهم، وأسلوب التدريب المستخدم. ولا يخفى بأن الصبغة التجارية والاهتمام (بعدد) البرامج التدريبية المنفذة في بعض جهات التدريب قد ساهم، بشكل ملحوظ في إفراغ البرامج التدريبية من الاهتمام المطلوب بإعداد المواد التدريبية إعداداً جيداً.

وتختلف المواد التدريبية حسب طبيعة البرامج. فعلى سبيل المثال لا الحصر، إذا كان يخدم قطاع معين ويهدف توصيل أسلوب موحد ويمثل وجهة نظر معينة كأن تكون وزارة أو هيئة أو مؤسسة فإنه يفضل الاتفاق مع الجهة المعينة على محتويات هذه المواد، خاصة إذا كان الغرض من التدريب أو لتأهيل العاملين الجدد، أما إذا كانت طبيعة المستفيدين، المشاركون بالتحديد، ممن أمضوا فترة ليست بالقليلة في التعامل مع مجريات العمل الفني ومشاكله فيستحسن والحال هذه الاستئناس بآراء هؤلاء المشاركين قبل تحديد المواد التدريبية، للتأكد من مدى سلامتها النظرية والعملية.

أما إذا كان الغرض من التدريب هو لخدمة غرض محدد جداً كأن يكون صيانة أجهزة معينة، أو تحليل مشروع من وجهة نظر معينة (تسويقية، فنية، مالية، اقتصادية، بينية، اجتماعية، . . .) أو غيرها من الأغراض المحددة، فيبدو أنه من المناسب الاتصال المباشر بالمشاركين (شخصياً، هاتفياً، برقياً) للتعرف على طبيعة الحاجة التدريبية بشكل محدد، وظروف العمل للمساعدة في اختيار المادة التدريبية التي تبتعد قدر الإمكان عن عموميات البرامج القطاعية أو الإجمالية.

5. مسؤولية التدريب

رغم أن مسؤولية التحقق والإشراف والتنفيذ لكافة عناصر دورة التدريب تقع على كاهل الأقسام التدريبية ومسؤوليها، بشكل أساسي، إلا أن النظرة لهذه المسؤولية، وتوفير ما تحتاجه مستلزمات موضوعية (وليست شخصية) لازالت بعيدة عن الواقع العمل في كثير من الأحيان.

وتبرز أهمية التدريب ومسؤولياته من النظرية للتدريب باعتباره أحد القيود الصعبة التي يواجهها تخطيط قوة العمل. ففي ظل التغيرات الاقتصادية الدولية، سواء الذي يعزى منه للدورات التجارية أو لتطورات هيكلية، لابد من إعادة هيكلة سوق العمل ليقابل، وبأسرع وقت، احتياجات سوق السلع والخدمات محلياً وإقليمياً ودولياً. ولا يمكن أن تتم مثل هذه الإعادة إلا من خلال التدريب، وهو الأمر الذي يستلزم كم أكبر من القدرات غير الوصفية والسطحية للنظرة للتدريب. ومن هنا يمكن الإشارة إلى عينة من الاعتبارات الواجب توفرها في مسؤولي التدريب:

1. الإحاطة بالتغيرات الاقتصادية المحلية والإقليمية والدولية من حيث أداء الاقتصاد الكلي ومدى تأثره بهذه التغيرات، والقدرة على توصيف مواطن عمل الاقتصاد القومي، وتحديد الأسباب الممكن معالجتها من خلال التدريب.

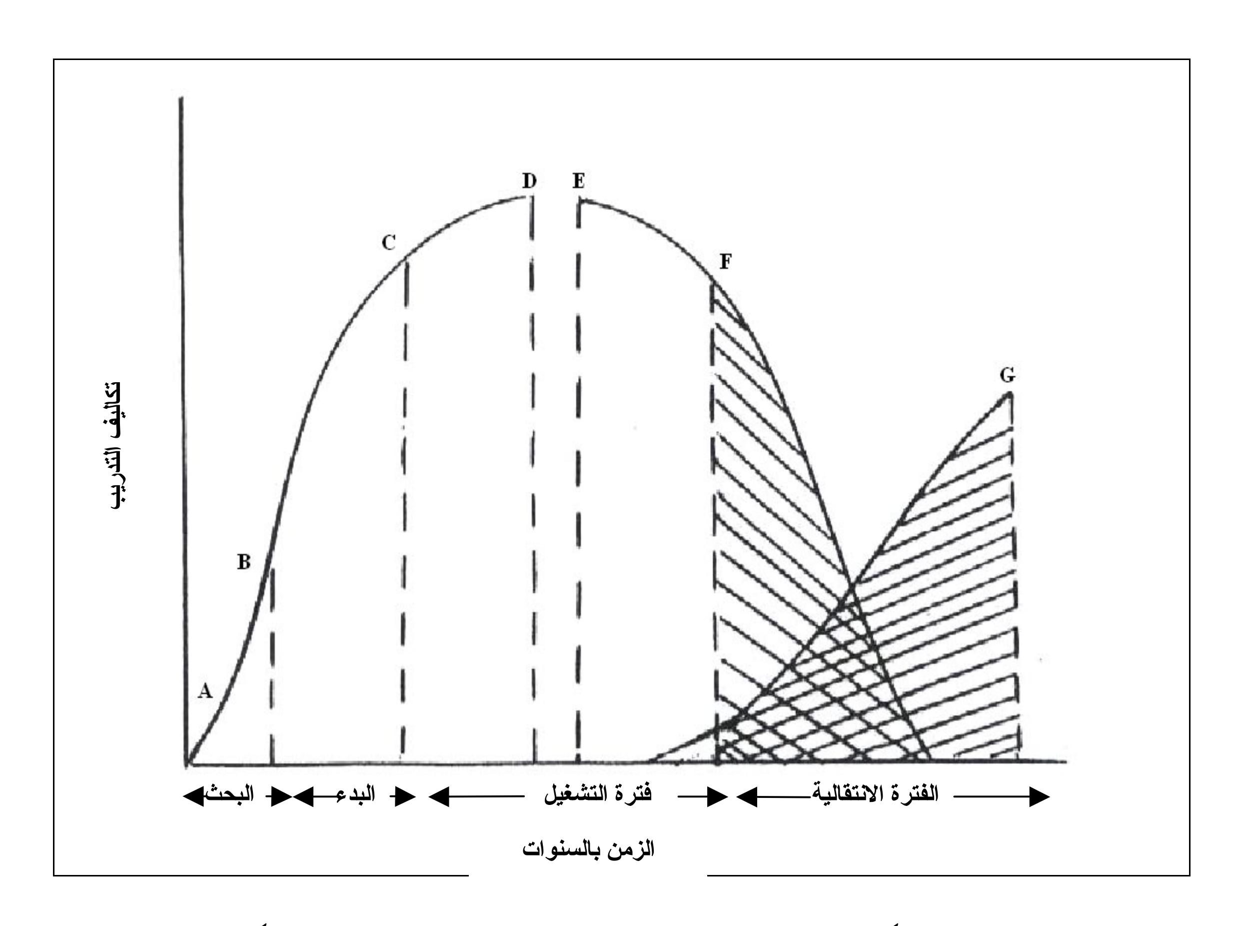
2. القدرة على التعامل مع جوانب العرض من، والطلب على التدريب. حيث أن مهمة مسؤولي التدريب ذات شقين، يرتبط الأول بمهمة عرض الخدمات التدريبية، دونما الانتظار لتحقق جانب الطلب، ويستدعي هذا الشق مسح السوق المحلي أولاً، والإقليمي، ثانياً، والدولي إذا استدعت الحاجة للإحاطة بما يمكن أن يطلق عليه بالفجوة التدريبية[20] أي الفرق ما بين الطلب على الخدمة التدريبية والمعروض منها وذلك لتقدير مدى إمكانية مساهمة جهة التدريب المعنية في سد هذه الفجوة، والموارد والإمكانيات المطلوبة. أما الشق الثاني، الطلب، فيستلزم التعرف على مصادر الطلب وتنميتها، والإحاطة بآليات عمل المنافسين وتخصصاتهم.

3. محاولة تقليل تكاليف التدريب من خلال التركيز على نموذج متطلبات موارد التدريب أو من خلال نموذج دورة عمر نظام التدريب. وينطلق النموذج الأول من تحديد عناصر الدورة التدريبية، المشار إليها سابقاً، ثم يحاول أن يخصص التكاليف اللازمة لكل عنصر من هذه العناصر، وكالآتي[21]:

	أفراد	معدات	تسهيلات	مواد
التشخيص بواسطة البحث				
تحديد الاحتياجات التدريبية				
أهداف التدريب				
خطة التدريب				
تنفيذ البرامج				
التقويم				

وكما يوضح الشكل فإن كل عنصر من عناصر دورة التدريب يستلزم أفراد، ومعدات، وتسهيلات، ومواد، الأمر الذي يدعو إلى تقليل تكاليف كل هذه المستلزمات إلى أقل قدر ممكن وذلك من خلال الاعتماد على التعاون مع جهات أخرى، والتركيز على مدخلات التكاليف العينية بدلاً من المالية، . . . وغيرها من الوسائل.

إلا أنه يؤخذ على نموذج متطلبات موارد التدريب في أنه يساعد على تقدير تكاليف التدريب عند نقطة زمنية محددة، وبالتالي لا يمكن إجراء تغييرات في هذه التكاليف خلال فترة بقاء البرنامج أو النظام التدريبي قيد الاستخدام، لذا فقد يستعاض عن هذا النموذج بآخر يهتم بدورة عمر نظام التدريب، وكما هو موضح بالشكل التالي:



ويبيّن هذا الشكل المراحل الرئيسية لبرنامج تدريبي من وجهة نظر التكاليف. وتوضح المسافة (B-A) مرحلة البحث الخاصة بالبرنامج، وعند النقطة (B) يتم اتخاذ القرار المتعلق بتنفيذ البرنامج أو التخلي عنه. أما المنحنى (C–B) فيوضح تكاليف بدء العمل بالبرنامج، والتي تتجه للارتفاع بسبب الحاجة للأفراد، والمعدات والتسهيلات، والمواد. وعند النقطة التي يصل بها البرنامج إلى التنفيذ الكامل، أو مرحلة التشغيل، تبدأ التكاليف بالاستقرار النسبي مع زيادة أو نقصان تدريجي. وتعبّر الفترة من (E–D) والتي تعتبر أحد مراحل فترة التشغيل، عن حالة الاستقرار[22] في تكاليف البرنامج التدريبي. وعند النقطة (F) يتم إدخال مرحلة جديدة من مراحل البرنامج (كأن يكون التقييم مثلاً). وتمثّل الفترة الانتقالية (G–F) تكاليف المرحلة الجديدة، أو كلا المرحلتين السابقة والحالية.

6. اختيار المتدربين

من العناصر المهمة الأخرى اللازمة لنجاح برنامج تدريبي هي الاختيار السليم للمستفيدين أو المتدربين. وهنا تبرز مشكلة التجانس[23] وضرورة توظيف كل أساليب الاختيار للحد من عدم تجانس المتدربين، سواء كان أسلوب المقابلات الشخصية (وهو المفضل)، أو أي أسلوب آخر. ومن أهم المشاكل المترتبة على عدم التأكد من توفر عنصر التجانس ما يلي:

1. صعوبة صياغة برنامج تدريبي يخدم إشباع مستويات، واحتياجات مختلفة في آن واحد. فعلى سبيل المثال قد يكون هدف البرنامج المعني هو تأهيل مجموعة من الاقتصاديين لإعداد خطة اقتصادية، وقد سبق أن حددت أهداف البرنامج بتوفير أدوات تحليل يتعامل معها المتدرب في مراحل إعداد الخطة إجمالياً، وقطاعياً، وعلى مستوى المشروع. إلا أنه تبيّن عند بدء البرنامج أن أغلبية المشاركين غير اقتصاديين، وأن الخلفية النظرية الاقتصادية للاقتصاديين منهم ضعيفة، ولما كانت أحد المؤهلات المطلوب توفرها بالمتدربين الإحاطة بالاقتصاد الجزئي، والكلي، والحسابات القومية، فإنه لمعالجة سوء اختيار المتدربين، لسبب أو لآخر، فقد يقتضي الأمر إضافة مواد تدريبية لتوفير الأسس الاقتصادية المشار إليها أعلاه، والتي قد تعتبر تحصيل حاصل للمتدربين الذين تم اختيارهم على أسس سليمة. أو عدم توفير مثل هذه الأسس، وحرمان المتدربين الذين تم اختيارهم على أسس غير سليمة من متابعة مواد البرنامج. إضافة إلى ما يمثله عدم التجانس من التضحية بأهم مقومات التعامل مع المتدربين وهي اللغة الفنية المشتركة، وعدم الحاجة المتكررة السياق العام لشرح الأسلوب النظري أو الحالة الدراسية ومحاولة شرح بعض المبادئ اللازمة والضرورية لهذا الأسلوب أو تلك الحالة.

2. إهمال فكرة التخصص بالبرامج التدريبية، والتركيز بدلاً من ذلك على قبول تخصصات مختلفة انطلاقاً من فكرة سطحية مؤداها أن التفكير شمولي بطبيعته، وبالتالي فإن التخصصات المختلفة مطلوبة لتوعيتها بالنظرة الشمولية. إن مثل هذا المنهج قد يكون صحيح إذا تغير إسم البرنامج التدريبي آخر تثقيفي أو متخصص بنشر الوعي العام، وليس لبرنامج يهدف أساساً لإيجاد وتعزيز القدرة على التعامل مع مشاكل العمل الفنية اليومية وما تقتضيه من أساليب.

وكما أشارت نتائج (Sousounis, 2009) فإن عوائد التدريب وعلى شكل تحسّن في الأجر، هي أكبر في حالة التدريب المتخصص منه في حالة التدريب العام. وذلك اعتماداً على نتائج بيانات مسوحات الأسرة البريطانية للأعوام (1998-2005).

7. مدخل للمعالجة النظرية الاقتصادية للتدريب

في ظل تزايد اهتمام أغلب البلدان النامية، لاسيما العربية منها، في تشجيع وتعزيز دور التدريب في تأهيل، وإعادة تأهيل الداخلين الجدد لسوق العمل، أو العاملين في هذا السوق، بدأ الاتجاه يبدو واضحاً، وعلى الصعيد الرسمي، في البحث عن أهمية، وآليات وشروط، ونتائج، التدريب. وتهدف هذه الورقة الإحاطة المبسطة بالنظرة للتدريب من وجهة النظرية الاقتصادية، وعلى مستوى جهة العمل، سواء كانت مشروع زراعي أو صناعي، أو خدمي، أو ذات إطار مؤسسي خاص أو عام، مع ضرورة الإشارة بأن التحليل المستخدم يحابي في شروطه آليات عمل القطاع الخاص، وطبيعة التفكير الاقتصادي التي تحكم عملية اتخاذ القرار الخاص بالتدريب في هذا القطاع. وذلك من خلال النظرة الاستثمارية البحتة للتكاليف والمنافع المترتبة على برامج التدريب، وضرورة توفر الحد الأدنى من المبررات الاقتصادية لها.

وعليه، يمكن النظر إلى التدريب كأي متغير آخر يحمل من بنود التكاليف ما يحمله من بنود المنافع أيضاً، شأنه شأن الأشكال الاستثمارية المختلفة. إلا أن ما يميز الإنفاق الاستثماري في التدريب هو الارتباط الوثيق بالعنصر البشري. وبناء على ذلك فإن قرار الاستثمار بالتدريب، أو الإنفاق عليه يرتبط بالتكاليف المترتبة على هذا القرار، والمنافع المتوقعة طيلة فترة التدريب والفترة اللاحقة التي تبدأ معها منافعه بالتجسد أو الظهور.

ويعتبر G.S. Becker من أوائل من حاول أن يحلل اقتصاديات التدريب من الوجهة النظرية الاقتصادية. وقد اهتمت الصياغة الأولى لنموذجه، وتعديلاته اللاحقة، بشكل أساسي بكيفية تمويل التدريب، وبشكل أقل بالسبب الذي يدفع المؤسسات لتوفير التدريب.

وكأي مشروع، فإن المستثمر، سواء كانت جهة خاصة أم عامة، سوف يقارن ما بين التكاليف والعوائد. وأن قرار الاستثمار سيتخذ عندما تفوق العوائد المخصومة[24]، التكاليف المخصومة[25]، المرتبطة بهذا الاستثمار. وعند إسقاط هذه النظرية المبسطة، على الاستثمار في التدريب، أو في رأس المال البشري[26] تبرز المشكلة الخاصة بمدى سلامة النظرة إلى إمكانية تدفق المنافع من جرّاء التدريب، وذلك في

حالة قرار المتدرب ترك العمل (مؤسسة، أو شركة، أو حكومة) والانتقال إلى جهة أخرى، بعد انتهاء التدريب. وهنا يطرح السؤال الخاص بماهية الشروط التي تحدد درجة التنقل ما بعد التدريب(27) ومساهمة في الإجابة، يمكن التمييز ما بين نوعين من التدريب: الأول، التدريب المحدد الغرض(28) والآخر هو التدريب العام(29) ويعرف النوع الأول بأنه يرفع إنتاجية المتدرب بشكل ملحوظ، إلا أن هذا الارتفاع مرتبط بطبيعة العمل في الجهة المسؤولة عن التدريب فقط، مع عدم إمكانية الحصول على هذه الإنتاجية المرتفعة عند تغيير العمل، وذلك في ظل المنافسة التامة. في حين يمكن أن ترتفع إنتاجية المتدرب، حتى عند ممارسته لعمل خارج جهة التدريب، وفقاً للنوع الثاني(30).

بعد هذا المدخل المبسط، يبدو أنه من المناسب أن تتم متابعة أثر التدريب على توازن مؤسسة معينة، وذلك بهدف المساعدة في التعرف على قرار التدريب أو عدمه. فإذا ما بدأنا بمؤسسة معينة تعمل في ظل منافسة تامة، فيمكن تمثيل الشرط التقليدي للتوازن بالمعادلة التالية:

$$MP_t = W_t \qquad \ldots\ldots\ldots(1)$$

حيث:

MP_t = الإنتاجية الحدية للعمل

W_t = الأجر

t = الزمن

وبإدخال التدريب (بكافة أشكاله) بالمعادلة رقم (1) فإن شرط التوازن سيخضع للتعديل، طالما أن التدريب يستلزم قدر معين من التكاليف. ويتجسد الشرط الجديد للتوازن بضرورة كون القيمة الحالية(31) للنواتج الحدية الفعلية(32) خلال فترة التدريب وما بعدها، مساوية للقيمة الحالية للنفقات المستقبلية(33) والتي تتكون من الأجور والإنفاقات الأخرى على التدريب. ويمكن توضيح ذلك بالمعادلة (2):

$$MP_O + \sum_{t=1}^{n} \frac{MP_t}{(1+i)^t} = W_O + K_O + \sum_{t=1}^{n} \frac{W_t}{(1+i)^t} \qquad \ldots\ldots\ldots(2)$$

حيث تمثل K_O نفقات التدريب المباشرة، والتي افترض للسهولة إنفاقها في السنة (O) فقط، إلا أن الواقع يشير إلى إنفاقها خلال سنوات أخرى أيضاً. أما (n) فترمز إلى فترة ما بعد التدريب، وترمز (i) إلى معدل الخصم المستخدم للحصول على القيمة الحالية لقيم المتغيرات.

وبإدخال عنصر جديد وهو (G) والذي يساوي القيمة الحالية الصافية[34] لعوائد ما بعد التدريب ناقصاً الأجور المدفوعة، أي:

$$G = \sum_{t=1}^{n} \frac{MP_t}{(1+i)^t} - \sum_{t=1}^{n} \frac{W_t}{(1+i)^t} \quad \ldots\ldots\ldots(3)$$

يمكننا الآن إعادة كتابة المعادلة (2) كالآتي:

$$MP_O + G = W_O + K_O \quad \ldots\ldots\ldots(4)$$

وتوضح المعادلة الأخيرة أن الناتج الحدي الفعلي للمتدرب خلال فترة التدريب زائداً أية مكاسب من جراء التدريب، يساوي الأجور المدفوعة في الفترة (O) زائداً نفقات التدريب.

ويمكن القول، في الحياة العملية، أن الناتج الحدي خلال فترة التدريب سيقل عن نظيره الممكن (MP^*) في حالة غياب التدريب، وذلك لأن التدريب يستلزم تكلفة فرصة بديلة (C_O)[35] لإنتاج أقل خلال فترة التدريب، لاعتبارات تباطؤ الإنتاج، وزيادة الفاقد، والحاجة لإشراف إضافي، وغيرها من الاعتبارات. وبتعريف (C) بأنها تمثل مجموع تكاليف الفرص البديلة للتدريب (C_O) ونفقات التدريب (K_O)، يمكن الحصول على المعادلة رقم (5) والمستمدة بدورها من المعادلة رقم (4):

$$MP_O^* + G = W_O + C \quad \ldots\ldots\ldots(5)$$

ويقيس العنصر (G)، الذي يمثل زيادة العوائد عن النفقات المستقبلية، إجمالي العوائد من جراء التدريب عند تكلفة قدرها (C).

وفي الحالة التي تستطيع بها الجهة المُدرِبة من الحصول على أي عائد لتعوض تكاليف التدريب، فلا يبدو أن هناك حافة لتمويل مثل هذا التدريب. وفي هذه الحالة فإن مثل هذه التكاليف قد تحول إلى المتدربين أنفسهم من خلال أجور أقل خلال فترة التدريب. وعلى أساس المعادلة رقم (5) وبقيمة صفرية لـ (G)، نحصل على:

$$W_O = MP_O^* - C \quad \ldots\ldots\ldots(6)$$

أي أن المتدرب يستلم أجر أقل، خلال فترة تدريبية، بمقدار (C) من فرصة التكلفة البديلة للناتج الحدي. حيث أن (C) تمثل، كما هو موضح سابقاً، مجموع تكاليف التدريب.

ونفس المنطق يمكن تطبيقه على أساس النواتج الحدية الفعلية، حيث نحصل من المعادلة (4) على:

$$W_O = MP_O - K_O \quad \ldots\ldots\ldots(7)$$

أي أن الأجر المستلم خلال فترة التدريب أقل من الناتج الحدي الفعلي. ورغم ذلك فإن العاملين سيجدون الاستثمار الذاتي[36] في تدريب أنفسهم مربحاً، طالما أن القيمة الحالية للعوائد أو المنافع المستقبلية الإضافية تساوي، على الأقل، تكاليف هذا التدريب مقاساً بالانخفاض الحاصل في العوائد خلال فترة التدريب. ويمكن التعبير عن هذه الحالة بالمعادلة رقم (8):

$$\sum_{t=1}^{n} \frac{\left(MP_t - MP_t^*\right)}{\left(1+i\right)^t} \geq MP_O^* - W_O = C \quad \ldots\ldots\ldots(8)$$

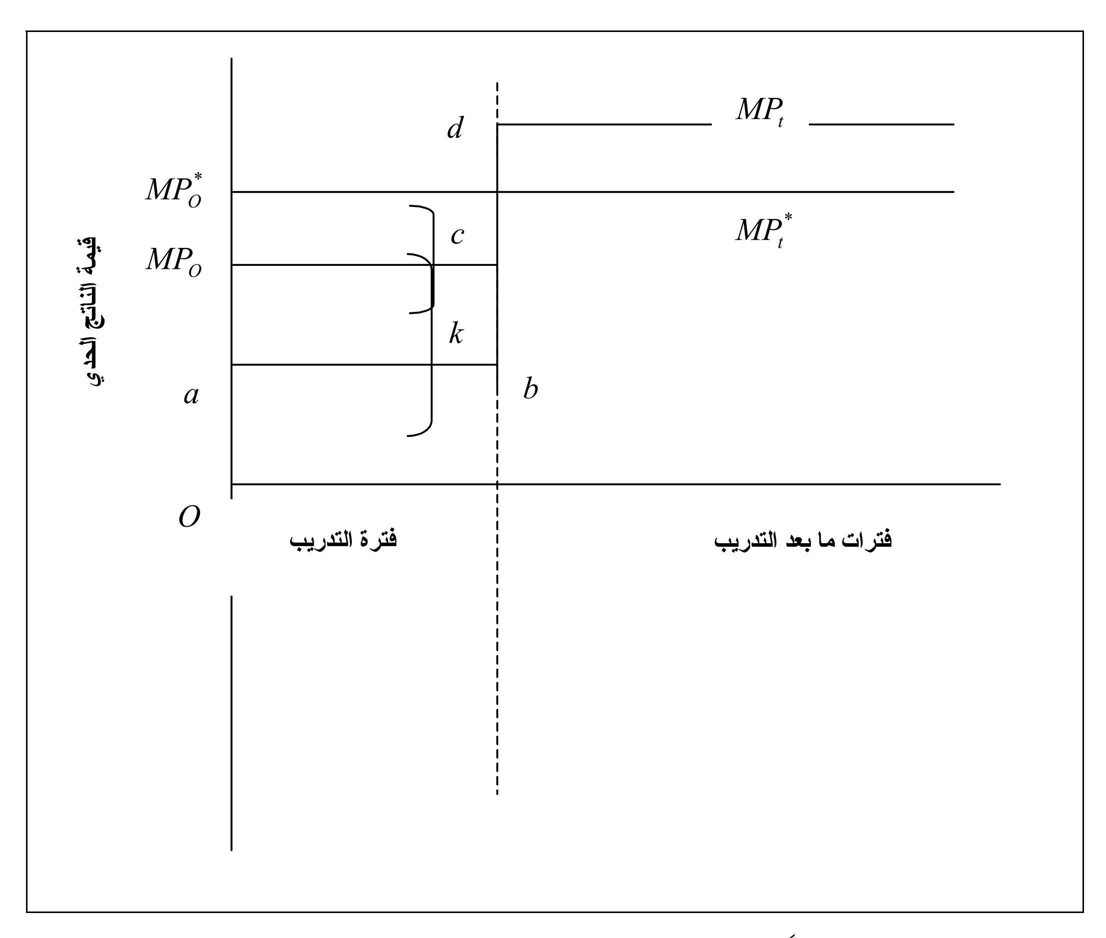
أما الحالة التي تجد جهات العمل أنه من المربح لها دفع كافة تكاليف التدريب فيكون هذا التدريب من النوع الخاص أو المحدد[37] بالكامل. أي أنه، وكما أشير سابقاً، سوف لن يكون للمتدرب أي فرصة أخرى للاستفادة من مخرجات فترة التدريب في مكان آخر[38]، وبالتالي فإن إمكانية أو احتمال رفع الأجور بفعل المنافسة سوف تكون غير واردة، والأهم من ذلك فإن المحافظة على الأجر السائد، في جهة العمل المعنية، سوف لن يتسبب في زيادة ظاهرة التسرب من هذه الجهة إلى جهات العمل الأخرى. وينتج عن ذلك أن المتدرب قد لا يتمتع بأي مزايا مالية بفعل التدريب، كما أنه لن يجبر على المساهمة في دفع بعض أو كل تكاليف التدريب، وذلك بسبب الخصوصية المشار إليها أعلاه وما يترتب عليها من ضيق أو انعدام فرص المنافسة خارج الجهة المعنية.

أما الأجر المستلم في ظل هذا النوع من التدريب (الخاص) فإن يفترض أن يعادل تكلفة الفرصة البديلة خارج جهة العمل المعنية (MP_O^*)، والتي تفوق الإنتاجية الفعلية[39]، خلال فترة التدريب، بمقدار (C) ومن المعادلة رقم (5)، وطالما أن (G) تساوي الآن (C)، يمكن الحصول على المعادلة التالية:

$$W_O = MP_O^* \quad \ldots\ldots\ldots(9)$$

وعلى وجه العموم يمكن بيان أوجه الاختلاف ما بين التدريب الخاص، والعام من خلال الشكل البياني أدناه. ولغرض السهولة يفترض ثبات الإنتاجية الحقيقية في فترات ما بعد التدريب سواء للمتدربين أو لغير المتدربين، وبافتراض أن الخاضعين للتدريب يستلموا أجر وقدره (O_a) خلال فترة التدريب، وهو أقل من الإنتاجية الحدية الفعلية والبديلة. أما بعد فترة التدريب فإن هذا الأجر سيرتفع ليعادل الناتج الحدي (MP_t). أما أجر المتدربين من النوع الخاص فيبقى ثابت ومساوي للإنتاجية الحدية الممكن تحقيقها في بقية

جهات العمل (MP_O^*, MP_t^*)، أي أن الأجور تقع تحت هذا الناتج في الفترات اللاحقة. والمهم هنا أن نمط أجر المتدرب الخاص بتطابق مع نظيره غير الماهر. وعلى النقيض من ذلك فإن أحد نتائج التدريب العام هو فرض نوع من الشكل المقعّر[40] على المسار الزمني للعوائد، والموضحة بالمنحنى a b d e، حيث يستلم المتدربين أجور أقل خلال استثمارهم بالتدريب، إلا أنهم يحصلوا على عوائد في الفترات اللاحقة أي ما بعد التدريب.



ويمكن القول، اعتماداً على العرض النظري أعلاه، بأن إمكانية التمييز العملي ما بين النوع الخاص، والعام للتدريب، هي إمكانية تحكيمه في كثير من الأحيان، إلا أنه لابد من مراعاتها من قبل متخذي القرار وذلك بهدف ترشيد الإنفاق على التدريب، والتأكد من مدى سلامة تقدير عوائده في الفترات المنظورة خشية ترسب منافع هذا الإنفاق إلى المنافسين من خلال الوفورات الخارجية المرتبطة بالتدريب العام.

8. الخلاصة

أصبح التدريب يكتسب أهمية خاصة في جميع البلدان سواء المتقدمة أم النامية. وذلك يعود أساساً، ضمن أسباب أخرى، إلى تصوّر نظم التعليم غير المتضمنة للنواحي التطبيقية، وإلى التحولات الهيكلية المتسارعة في نظم إنتاج أغلب الأنشطة الاقتصادية، وما يتضمنه ذلك من الحاجة لإعادة تأهيل قوة العمل. وما يترتب على ذلك من نتائج للتعامل مع مشاكل البطالة.

لذا فإنه من الأهمية بمكان أن لا ينظر للتدريب على أنه عملية آلية وروتينية تخدم أهدافاً قلّما تخدم نوعية المخرجات التدريبية، ومدى مساهمتها إلى رفع إنتاجية المتدرب لاحقاً. لذا يتوجب الاهتمام بكل مرحلة من مراحل دورة التدريب: تشخيص المشكلة، وتحديد الاحتياجات، والأهداف، وخطة التدريب، والتنفيذ، والتقييم.

كما يستدعي الاهتمام بالتدريب التركيز على الأساليب المستخدمة بالشكل الذي يعظم من أداء وسائل التدريب في نقل المعلومة، وضمان قبولها وفهمها، وتطبيقها. ويتضمن الاهتمام بالتدريب، أيضاً ضرورة المتابعة والفهم لما يجري في بيئة التطورات الاقتصادية والاجتماعية، وتحديد ما تستلزمه من جهود تدريبية، والقدرة على كيفية تحديد الفجوة التدريبية، وسدّ هذه الفجوة بأفضل طرق وأساليب التدريب، والتقدير الكفوء لتكاليف التدريب.

وتمثّل مشكلة اختيار المتدربين واحدة من أهم مشاكل التدريب وذلك لارتباطها بقناعات الجهة المُدرّبة، والجهة المستفيدة، ونظم القيم السائدة في كلا الجهتين من حيث مدى القدرة على تحييد الاعتبارات غير الموضوعية في اختيار المتدربين من كلا الجهتين، واستمرارية متابعة المتدربين والبناء على قدراتهم المتراكمة. كما أن إهمال اعتبار التخصص في التدريب من شأنه أي يساهم في هدر الكثير من الموارد وذلك على مستوى العاملين الفنيين. مع حصر التوعية بالتطورات العامة على مستوى القياديين غير الفنيين.

ورغم تعمّق النظرة للتدريب في الدول المتقدمة على اعتباره مصدراً رئيسياً لزيادة الإنتاجية، إلا أن هذه النظرة لازالت قاصرة في العديد من البلدان النامية والأقل نمواً. حيث ترتبط بالدول الأخيرة بالنظرة للتدريب على اعتباره مجالاً للسياحة أو التفرغ من العمل، أو مجالاً لنقاشات عامة، غير محددة قلّما تساهم في تحسين إنتاجية المتدرب.

الهوامش

(1) On-the-job-training .

(2) Structural Unemployment.

(3) Manageable Tool.

(4) Process.

(5) Independent.

(6) Research Diagnosis.

(7) Training Objectives.

(8) Evaluation.

(9) Performance.

(10) Objectives.

(11) Training Plan.

(12) Implementation.

(13) Validation.

(14) Assessment.

(15) Communication.

(16) Sharing & Exchange.

(17) Transmitting.

(18) Understanding.

(19) Acceptance.

(20) Training Gap.

(21) الشكل مستمد من كيرسلي، جريغ، (1987) بعد إعادة تسمية عناصر دورة التدريب والمكوّنة بالشكل أفقيا .

(22) Stabilization.

(23) Homogeneity.

(24) Discounted Benefits.

(25) Discounted Costs.

(26) Human Capital.

(27) Post-training Mobility.

(28) Specific Training.

(29) General Training.

(30) يعتقد بأن هذا التمييز ما بين النوعين من التدريب مستمد من إسهامات A. Marshall عند تمييزه ما بين القدرات الخاصة، والعامة للعاملين في الصناعة Specialized and General Abilities.

(31) Present Value.

(32) Actual Marginal Products.

(33) Future Expenditure.

(34) Net Present Value.

(35) Opportunity Cost.

(36) Self-investment.

(37) Specific.

(38) هناك الكثير من متخذي القرار ممن يحرصوا على ضمان خصوصية التدريب من خلال توجهات غير معلنة مفادها الحد قدر الإمكان من إخضاع العاملين لخبرات عملية خارج الجهة المعنية، وهو الأمر الذي قد يؤثر مستقبلاً في تحويل صفة التدريب من الخاص إلى العام، وما قد يترتب على ذلك في المستقبل من زيادة عدد المتسربين من الجهة المعنية إلى الجهات الأخرى، وبالتالي حصول نوع من الوفورات الخارجية External Economies وعدم الاستفادة المثلى من جهود وتكاليف التدريب في الأجل المنظور، لتسربها إلى بقية سوق العمل .

(39) Actual Productivity.

(40) Concavity.

المراجع باللغة العربية

كيرسلي، جريغ، (1987)، التدريب والتكنولوجيا، ترجمة محمد حامد حسيني، المنظمة العربية للعلوم الأكاديمية، عمّان، ص 150-152 .

المراجع باللغة الإنجليزية

Becker, G.S. (1980), Human Capital, Second Edition, The University of Chicago Press, pp. 16-44.

Judith, M. (1993), Training Policy and Economic Theory: A Policy Maker's Perspective, International Journal of Manpower, Bradford, Vol. 14, No. 2-3.

Marshall, A. (1964), Principles of Economics, Macmillan, Eighth edition, p. 172.

Souisounis, P. (2009), The Impact of Work-Related Training on Employee Earnings: Evidence from Great Britain, Munich Personal REPEC Archive (MPRA), Germany.

Stanley, L.A. (1987), Evaluation of Training, ICPE, p. 15.

Stanley, L.A. (1987), Training Curriculum Development, International Center for Public Enterprises in Developing Countries (ICPE), pp. 20-21.

Previous Publications

No	Author	Title
API/WPS 9701	جميل طاهر	النفط والتنمية المستديمة في الأقطار العربية : الفرص والتحديات
API/WPS 9702	Riad Dahel	Project Financing and Risk Analysis
API/WPS 9801	Imed Limam	A SOCIO-ECONOMIC TAXONOMY OF ARAB COUNTRIES
API/WPS 9802	محمد عدنان وديع بلقاسم العباس	منظومات المعلومات لأسواق العمل لخليجية
API/WPS 9803	Adil Abdalla	The Impact of Euro-Mediterranean Partnerships on Trade Interests of the OIC Countries
API/WPS 9804	رياض دهال حسن الحاج	حول طرق الخصخصة
API/WPS 9805	Ujjayant Chakravorty Fereidun Fesharaki Shuoying Zhou	DOMESTIC DEMAMD FOR PETROLEUM PRODUCTS IN OPEC
API/WPS 9806	Imed Limam Adil Abdalla	Inter-Arab Trade and the Potential Success of AFTA
API/WPS 9901	Karima Aly Korayem	Priorities of Social Policy Measures and the Interset of Low-Income People; the Egyptian Case
API/WPS 9902	Sami Bibi	A Welfare Analysis of the Price System Reforms' Effects on Poverty in Tunisia
API/WPS 9903	Samy Ben Naceur Mohamed Goaied	The Value Creation Process in The Tunisia Stock Exchange
API/WPS 9904	نجاة النيش	تكاليف التدهور البيئي وشحة الموارد الطبيعية: بين النظرية وقابلية التطبيق في الدول العربية
API/WPS 9905	Riad Dahel	Volatility in Arab Stock Markets
API/WPS 9906	Yousef Al-Ebraheem Bassim Shebeb	IMPORTED INTERMEDIATE INPUTS: IMPACT ON ECONOMIC GROWTH
API/WPS 9907	Magda Kandil	Determinants and Implications of Asymmetric Fluctuations: Empirical Evidence and Policy Implications Across MENA Countries
API/WPS 9908	M. Nagy Eltony	Oil Price Fluctuations and their Impact on the Macroeconomic Variables of Kuwait: A Case Study Using a VAR Model
API/WPS 9909	علي عبد القادر	إعادة رؤوس الأموال العربية إلى الوطن العربي بين الأماني والواقع
API/WPS 0001	محمد عدنان وديع	التنمية البشرية ، تنمية الموارد البشرية والإحلال في الدول الخليجية
API/WPS 0002	محمد ناجي التوني	برامج الأفست : بعض التجارب العربية
API/WPS 0003	Riad Dahel	On the Predictability of Currency Crises: The Use of Indicators in the Case of Arab Countries
API/WPS 0004	نسرين بركات عـــادل العلـــــي	مفهوم التنافسية والتجارب الناجحة في النفاذ إلى الأسواق الدولية

No	Author	Title
API/WPS 0101	Imed Limam	Measuring Technical Efficiency Of Kuwaiti Banks
API/WPS 0102	Ali Abdel Gadir Ali	Internal Sustainability And Economic Growth In The Arab States
API/WPS 0103	Belkacem Laabas	Poverty Dynamics In Algeria
API/WPS 0104	محمد عدنان وديع	التعليم وسوق العمل : ضرورات الاصلاح ـحالة الكويت
API/WPS 0105	محمد ناجي التوني	دور وآفاق القطاع السياحي في اقتصادات الأقطار العربية
API/WPS 0106	نجاة النيش	الطاقة والبيئة والتنمية المستديمة : آفاق ومستجدات
API/WPS 0107	Riad Dahel	Telecommunications Privatization in Arab Countries: An Overview
API/WPS 0108	علي عبد القادر	أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري
API/WPS 0201	أحمد الكواز	مناهج تقدير المداخيل المختلطة في الأقطار العربية
API/WPS 0202	سليمان شعبان القدسي	الكفاءة التوزيعية لشبكات التكافل الاجتماعي في الاقتصاد العربي
API/WPS 0203	Belkacem Laabas and Imed Limam	Are GCC Countries Ready for Currency Union?
API/WPS 0204	محمد ناجي التوني	سياسات العمل والتنمية البشرية في الأقطار العربية : تحليل للتجربة الكويتية
API/WPS 0205	Mustafa Babiker	Taxation and Labor Supply Decisions: The Implications of Human Capital Accumulation
API/WPS 0206	Ibrahim A. Elbadawi	Reviving Growth in the Arab World
API/WPS 0207	M. Nagy Eltony	The Determinants of Tax Effort in Arab Countries
API/WPS 0208	أحمد الكواز	السياسات الاقتصادية ورأس المال البشري
API/WPS 0209	Mustafa Babiker	The Impact of Environmental Regulations on Exports: A Case Study of Kuwait Chemical and Petrochemical Industry
API/WPS 0301	Samir Makdisi, Zeki Fattah and Imed Limam	Determinants Of Growth In The Mena Countries
API/WPS 0302	طارق نوير	دور الحكومة الداعم للتنافسية "حالة مصر"
API/WPS 0303	M. Nagy Eltony	Quantitative Measures of Financial Sector Reform in the Arab Countries
API/WPS 0304	Ali Abdel Gadir Ali	Can the Sudan Reduce Poverty by Half by the Year 2015?
API/WPS 0305	Ali Abdel Gadir Ali	Conflict Resolution and Wealth Sharing in Sudan: Towards an Allocation Formula
API/WPS 0306	Mustafa Babiker	Environment and Development in Arab Countries: Economic Impacts of Climate Change Policies in the GCC Region
API/WPS 0307	Ali Abdel Gadir Ali	Globalization and Inequality in the Arab Region
API/WPS 0308	علي عبد القادر علي	تقييم سياسات وإستراتيجيات الإقلال من الفقر في عينة من الدول العربية

No	Author	Title
API/WPS 0401	Belkacem Laabas and Imed Limam	Impact of Public Policies on Poverty, Income Distribution and Growth
API/WPS 0402	Ali Abdel Gadir Ali	Poverty in the Arab Region: A Selective Review
API/WPS 0403	Mustafa Babiker	Impacts of Public Policy on Poverty in Arab Countries: Review of the CGE Literature
API/WPS 0404	Ali Abdel Gadir Ali	On Financing Post-Conflict Development in Sudan
API/WPS 0501	Ali Abdel Gadir Ali	On the Challenges of Economic Development in Post-Conflict Sudan
API/WPS 0601	Ali Abdel Gadir Ali	Growth, Poverty and Institutions: Is there a Missing Link?
API/WPS 0602	Ali Abdel Gadir Ali	On Human Capital in Post-Conflict Sudan: Some Exploratory Results
API/WPS 0603	Ahmad Telfah	Optimal Asset Allocation in Stochastic Environment: Evidence on the Horizon and Hedging Effects
API/WPS 0604	Ahmad Telfah	Do Financial Planners Take Financial Crashes In Their Advice: Dynamic Asset Allocation under Thick Tails and Fast volatility Updating
API/WPS 0701	Ali Abdel Gadir Ali	Child Poverty: Concept and Measurement
API/WPS 0702	حاتم مهران	التضخم في دول مجلس التعاون الخليجي ودور صناديق النفط في الاستقرار الاقتصادي
API/WPS 0801	Weshah Razzak	In the Middle of the Heat The GCC Countries Between Rising Oil Prices and the Sliding Greenback
API/WPS 0802	Rabie Nasser	Could New Growth Cross-Country Empirics Explain the Single Country Growth of Syria During 1965-2004?
API/WPS 0803	Sufian Eltayeb Mohamed	Finance-Growth Nexus in Sudan: Empirical Assessment Based on an Application of the Autoregressive Distributed Lag (ARDL) Model
API/WPS 0804	Weshah Razzak	Self Selection versus Learning-by-Exporting Four Arab Economies
API/WPS 0805	رشا مصطفى	اتفاقية أغادير: نحو بيئة أعمال أفضل
API/WPS 0806	Mohamed Osman Suliman & Mahmoud Sami Nabi	Unemployment and Labor Market Institutions: Theory and Evidence from the GCC
API/WPS 0901	Weshah Razzak & Rabie Nasser	A Nonparametric Approach to Evaluating Inflation-Targeting Regimes
API/WPS 0902	Ali Abdel Gadir Ali	A Note on Economic Insecurity in the Arab Countries
API/WPS 0903	وشاح رزاق	الأزمة المالية الحالية
API/WPS 0904	Ali Abdel Gadir Ali	The Political Economy of Inequality in the Arab Region and Relevant Development Policies
API/WPS 0905	Belkacem Laabas Walid Abdmoulah	Determinants of Arab Intraregional Foreign Direct Investments
API/WPS 0906	Ibrahim Onour	North Africa Stock Markets: Analysis of Unit Root and Long Memory Process
API/WPS 0907	Walid Abdmoulah	Testing the Evolving Efficiency of 11 Arab Stock Markets
API/WPS 0908	Ibrahim Onour	Financial Integration of North Africa Stock Markets
API/WPS 0909	Weshah Razzak	An Empirical Glimpse on MSEs Four MENA Countries
API/WPS 0910	Weshah Razzak	On the GCC Currency Union
API/WPS 0911	Ibrahim Onour	Extreme Risk and Fat-tails Distribution Model: Empirical Analysis

No	Author	Title
API/WPS 0912	Elmostafa Bentour Weshah Razzak	Real Interest Rates, Bubbles and Monetary Policy in the GCC countries
API/WPS 1001	Ibrahim Onour	Is the high crude oil prices cause the soaring global food prices?
API/WPS 1002	Ibrahim Onour	Exploring Stability of Systematic Risk: Sectoral Portfolio Analysis
API/WPS 1003	علي عبدالقادر علي	ملاحظات حول تحديات الأمن الاقتصادي في الدول العربية